

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР. С КЕМ ДОГОВАРИВАТЬСЯ?

Бушуев Игорь Сергеевич

Аспирант, ФГБОУ ВО

"Всероссийский государственный университет юстиции, РПА Минюста России"

THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT. WITH WHOM TO NEGOTIATE?

I. Bushuev

Annotation

This article discusses the issues collectively-contractual regulation of labour and other related relations, in connection with changes in existing labour legislation, aimed at simplifying the procedure of registration of labour relations between the employer and the employee performing a job outside the the location of the employer (remote work), establishment of features of regulation of labor of remote employees. The issues of trade unions, as representative bodies of workers, the status of collective agreements at the present stage, the prospect of RSPP proposals on the adoption of the new Labour code.

Keywords: collective agreement, labour contract, the employee, the Union, the employer, the labour code.

Аннотация

В данной статье рассматриваются вопросы коллективно договорного регулирования трудовых и иных, связанных с ними отношений, в связи с изменениями действующего трудового законодательства, направленными на упрощение процедуры оформления трудовых отношений между работодателем и работником, выполняющим трудовую деятельность вне места расположения работодателя (дистанционная работа), установлением особенностей регулирования труда дистанционных работников. Затронуты вопросы деятельности профсоюзов, как представительных органов работников, состояние института коллективных договоров на современном этапе, перспектива предложений РСПП о принятии нового Трудового кодекса.

Ключевые слова:

Коллективный договор, трудовой договор, работник, профсоюз, работодатель, трудовой кодекс.

Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"[1] дополнил Трудовой Кодекс Российской Федерации Главой 49.1. "Особенности регулирования труда дистанционных работников (статьи 312.1 – 312.5).

По всей вероятности мы имеем пример практической реализации концепции РСПП [2], определившей одним из основных направлений совершенствования Трудового кодекса, ведения новых эффективных форм занятости, связанных с развитием инновационной экономики, установление особенностей регулирования труда для работников малого и среднего бизнеса, снятие ограничений на заключение срочных трудовых договоров с возможностью их перезаключения.

Изменения направлены на упрощение процедуры трудовых отношений между работодателем и работником, выполняющим трудовую деятельность вне места расположения работодателя (дистанционная работа) и устанавливает особенности регулирования труда дистанционных работников.

Дистанционной работой признается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, предста-

вительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом законодательно установленных определенных особенностей:

◆ заключение и изменение условий трудового договора о дистанционной работе. Трудовой договор с дистанционными работниками может заключаться в электронном виде, а сведения о дистанционной работе по желанию работника могут не вноситься в трудовую книжку. Предусматривая возможность заключения трудового договора с указанной категорией работников, введена норма, позволяющая по желанию работника не вносить сведения о дистанционной работе в трудовую книжку. В этом случае документами, подтверждающими период дистанционной работы, являются копии трудового договора и приказа о прекращении трудового договора;

♦ организация и охрана труда дистанционных работников. При взаимодействии дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами (при заключении, изменении, прекращении трудового договора с данной категорией работников, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, связанных с необходимостью проставления сторонами трудового договора подписей) используются усиленные квалифицированные электронные подписи;

♦ режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника. Работник, выполняющий работу вне места расположения работодателя, вправе распределять свое рабочее время и время отдыха по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором; А в трудовом договоре речь может идти не только о трудовых функциях, входящих в обязанности работника, но и о "достижении этим работником определенных результатов труда, необходимых работодателю";

♦ прекращение трудового договора о дистанционной работе. Если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Нормы ТК РФ позволяют дистанционному работнику при поступлении на работу предъявлять работодателю документы в электронном виде. Таким же образом допускается ознакомление дистанционного работника с документами, предусмотренными ст. 68 ТК РФ – правила внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективный договор, иные. Правда, реализовать такую возможность работнику удастся только при использовании им усиленной электронной подписи. Соответствующие изменения внесены в Федеральный закон "Об электронной подписи" [3].

Возможно ли осуществление социального партнерства в ситуации, когда в принципе исключается возможность непосредственного "общения" конкретного работника не только с представительными органами работников отдельно взятой хозяйствующей структуры (там, где они имеют место быть), но и с самим работодателем?

В подобной ситуации сложно говорить о коллективе в традиционном его понимании – группа, совокупность людей, работающих в одной организации (предприятии, учреждении), объединенных совместной деятельностью в рамках какой-либо цели. В более широком смысле – люди, объединенные общими идеями, интересами, потребностями.

Искажается, на наш взгляд, само понятие "коллективного" договора. В обиход стремительно врывается "виртуальный коллектив" – географически распределенная группа сотрудников, работающих над одним проектом

или в одной компании. Виртуальный коллектив является альтернативой традиционной форме организации бизнеса, для которой характерно наличие физического офиса компании. Однако, на практике более распространенной является смешанная модель, в которой компания, имеющая физический офис, использует для решения большинства задач удаленных работников, аутсорсинг или фриланс.

Появление виртуальных коллективов стало возможным благодаря развитию интернет-технологий для коммуникаций и совместной работы [4]. Первыми и наиболее известными проектами, использующими виртуальные коллективы, стали проекты разработки программного обеспечения с открытым кодом.

Преимущества виртуальных коллективов: экономия на аренде офисных помещений; экономия на оборудовании и другой офисной инфраструктуре; возможность оптимизации числа сотрудников, формально работающих в компании; более широкий выбор исполнителей, не зависимо от их географического положения; экономия времени на поездках в офис и из офиса; более удобный режим работы для удаленных работников.

Но у виртуальных коллективов имеются и свои серьезные проблемы: отсутствие доверия между участниками виртуального коллектива; недостаток самоорганизации удаленных работников; невозможность контроля реальных трудозатрат на выполнение задач; недостаток мотивации и командного духа; неумение сотрудников пользоваться инструментами для общения и совместной работы через интернет.

Инструментарий виртуальных коллективов: онлайн-системы управления задачами и проектами; онлайн-файлохранилища; средства связи (мессенджеры, видеоконференции); электронная почта; системы для проведения веб-конференций.

Основные сферы, использующие виртуальные коллективы: разработка программного обеспечения, разработка сайтов, веб-приложений, интернет-маркетинг, разработка любых новых продуктов, организация мероприятий, средства массовой информации, дистрибуторские организации, страховые компании.

Имеется ли у дистанционных работников возможность коллективной защиты своих трудовых прав, реализации социальных гарантий и законных интересов?

Новая редакция ст. 121 ГК РФ [5] предусматривает возможность объединения физических лиц в ассоциации – некоммерческое объединение юридических лиц или граждан, основанное на добровольном или в установленном законом случаях на обязательном членстве и созданное для представления и защиты общих, в том числе профессиональных, интересов, для достижения общественно полезных, а также иных не противоречащих закону и имеющих некоммерческий характер целей.

В организационно-правовой форме ассоциаций (союзов) создаются объединения граждан, имеющие цели, координацию их предпринимательской деятельности, представление и защиту общих имущественных интере-

сов, профессиональные объединения граждан (объединения адвокатов, нотариусов, оценщиков, лиц творческих профессий и другие), объединения саморегулируемых организаций, профессиональные объединения граждан независимо от наличия или отсутствия у них трудовых отношений с работодателями.

При этом особо подчеркивается, что подобные ассоциации (союзы) не должны иметь целью защиту трудовых прав и интересов своих членов,

Нельзя назвать органом представительства интересов работников и производственный совет. Изменения, внесенные в ст. 22 ТК РФ [6], направлены, прежде всего, на повышение эффективности деятельности хозяйствующего субъекта за счет непосредственного участия работников в разработке его стратегических программ развития и процессе принятия управленческих решений в области повышения эффективности производственной деятельности. Специально оговаривается, что к полномочиям производственного совета не относятся вопросы, решение которых является исключительной компетенцией органов управления хозяйствующего субъекта, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, отнесенные к компетенции профессиональных союзов, первичных профсоюзных организаций, а также иных представителей работников.

Производственный совет конкретного хозяйствующего субъекта представляет собой совещательный орган, образуемый работодателем на добровольной основе из работников, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Работодателю вменяется в обязанность информировать производственный совет о результатах рассмотрения поступивших от него предложений, а также об их реализации.

Состав производственного совета, полномочия и порядок его деятельности устанавливаются локальным нормативным актом (вероятнее всего, соответствующим Положением, утверждаемым исполнительным органом).

Таким образом, ни ассоциации (союзы), ни производственные советы не следует рассматривать как органы представительства работников, поскольку они не предназначены для защиты трудовых прав. В социальном партнерстве работников продолжают представлять профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 29). И их роль в качестве официальных представительных органов работников, представляющих интересы последних в коллективном договоре, остается приоритетной [7, стр. С. 117–124].

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной органи-

зации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ). Если работники данного работодателя не объединены в первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя, не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, то на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) (ст. 31 ТК РФ).

У любого работника, в том числе дистанционного, имеется право письменно обратиться по вопросу получения консультации в сфере трудового законодательства в Федеральную службу по труду и занятости, которая в срок, не превышающий тридцати дней со дня его регистрации обращения, обязана рассмотреть его и дать ответ [8].

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации осуществляющее функции по нормативно-правовому регулированию, в том числе в сфере социального партнерства и трудовых отношений, компетентно давать разъяснения по вопросам регулирования взаимоотношений работодателей и дистанционных работников [9].

Таким образом, "электронные" взаимоотношения между работником и работодателем обрели достаточно ясную правовую форму. Вопрос заключается в том, будут ли взаимоотношения между работником и профсоюзами – органом, представляющим его интересы в сфере социального партнерства, также детально и четко прописаны на законодательном уровне, в разрезе электронных взаимоотношений? А самое главное, сможет ли коллективно-договорное регулирование быть реально реализовано в повседневной практике в данной форме?

Представители РСПП считают, что нынешняя редакция ТК является сдерживающим фактором развития рынка труда и препятствием к инновационному развитию экономики и что работу над обновленным Трудовым кодексом предстоит довести до текста конкретных статей [10].

Комитет по рынку труда и кадровым стратегиям Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) продолжает публичное обсуждение концепции обновления трудового законодательства, которая трансформируется в законодательные инициативы [2].

В документе подчеркивается, что основным методом регулирования трудовых отношений при максимальном расширении свободы действий работников и работодателей при минимальном вмешательстве государства в их взаимоотношения, должен стать договорный метод – как на индивидуальном уровне (трудовые договоры), так и на

более высоком (коллективные договоры и соглашения).

Для определения пути и механизмов вывода социальных партнеров из возникающих противоречий и разногласий предлагается закрепить в ТК положения, определяющие место и роль социальных партнеров в сфере труда, их права, обязанности, механизмы ведения переговоров, механизмы эффективного урегулирования конфликтов.

Раздел проекта "Социальное партнерство" призван отразить вновь создаваемые механизмы достижения баланса интересов сторон трудовых отношений.

В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах предлагается зафиксировать основные правила взаимоотношений работников и работодателей в процессе коллективного труда, формы защиты интересов работников.

Подчеркивается, что коллективные договоры и соглашения не должны дублировать текстов законодательных и иных нормативных правовых актов, их содержательную часть должны составить исключительно те положения, которые не урегулированы законодательством, но улучшают это законодательство либо устанавливают механизмы его применения в общих интересах работников и работодателя. При этом сам ТК РФ должен определять минимальные значения прав и обязанностей сторон трудовых отношений (минимальная заработная плата, максимальная продолжительность рабочего времени, минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск, требования и стандарты по охране труда, особенности регулирования труда отдельных категорий работников и др.), устанавливать процедурные нормы, касающиеся обеспечения этих прав и обязанностей, а также формирования механизмов оперативного разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Обращается внимание, что социальный диалог должен проводиться на основе добровольности и самостоятельного определения работниками органов, которым будет поручено представлять их интересы в отношениях с работодателем. В связи с этим новый ТК РФ не должен допускать принудительного вовлечения в процессы социального партнерства, в этих процессах должны участвовать только те социальные партнеры, которые сами заявили об этом.

Крайне важной представлена задача создания единого представительного органа всех работников, с которым работодатель будет вести социальный диалог и разработки правовых форм, в которых будет осуществляться такое представительство. При этом провозглашен принцип уравнивания прав представительных органов работников путем участия каждого из них в едином представительном органе и принятия общего решения от имени всех работников. То есть в целях учета интересов всех работников предприятия в диалоге с работодателем по вопросам социально-трудовых отношений могут и должны участвовать как представители от всех профсоюзов, созданных на этом предприятии, так и иные представители, свободно избранные работниками в соответствии с

законодательством. Национальным законодательством до настоящего времени не решен достаточно широкий круг вопросов в целях защиты интересов трудящихся, вытекающих из ратификации Россией 01 июля 2010 года Конвенции МОТ № 135 "О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях" и Рекомендации к ней № 143 о необходимости создания механизмов эффективной защиты интересов представителей трудящихся от любых действий, которые могут нанести им ущерб.

Бесспорно, что в новом ТК РФ должны быть прописаны точные механизмы взаимодействия представителей работников и работодателя при создании единого представительного органа работников, четко определить, каков порядок уведомления работодателя при создании выборного представительного органа (профессионального союза, иного), какие документы предоставляет этот орган работодателю, какова должна быть минимальная численность представительного органа для того, чтобы такой орган мог войти в состав единого представительного органа работников и вступать с работодателем коллективные переговоры.

И особенно скрупулезно прописать механизмы ведения коллективных переговоров.

Считаем спорной позицию, согласно которой работодателю, в случае принятия федеральных и региональных решений о дополнительных гарантиях (компенсациях) для работников, превышающих экономические возможности работодателя, ему должна быть предоставлена возможность выполнять только ранее принятые обязательства. А вот предложение о принятии дополнительных социальных обязательств с учетом интересов сторон и реальности выполнения этих обязательств, полагаем, заслуживает внимания.

Обязанности работодателей перед представительными органами работников закрепляются в виде обязательных консультаций с единым представительным органом и предоставления этому органу необходимой информации. Следует настаивать на конкретизации формулировок, связанных с регулярным характером консультаций, а также с полнотой и объективностью информации, получаемой от работодателя. Небезосновательны предложения РСПП о пересмотре законодательства о надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде в целях координации действий органов, осуществляющих надзорно-контрольные функции в социально-трудовой и производственной сферах, а также повышения эффективности их деятельности, об освобождении Федеральной инспекции труда от несвойственных ей функций (например, в случаях, фактической подмены органа по разрешению трудовых споров), об отказе от института комиссий по трудовым спорам, которые в настоящее время не играют сколько-нибудь значительной роли в восстановлении нарушенных прав работников, о развитии специализированной трудовой юстиции и формировании специализированных трудовых судов для формирования эффективных механизмов оперативного разрешения

индивидуальных и трудовых споров и легализации заемного труда.

Правоотношения, в которых закрепляются и реализуются корпоративные интересы отдельных социальных групп, главным образом, – наемных работников и работодателей (коллективные трудовые правоотношения), объективно разнонаправлены, по сути являются антагонистическими. Мировая практика показывает, что единственный способ разрешения конфликта возможен на пути сотрудничества социальных групп, проводимом в рамках права, соответствующих правоотношений, когда четко определены статус участников, их права и обязанности, ответственность, механизмы реализации корреспондирующих требований, механизмы соблюдения условий, принятых сторонами в трудовых договорах и в коллективных договорах.

Предложения РСПП защищают, прежде всего, интересы работодателей. Обсуждая проблему с представителями среднего и малого бизнеса представители которого ("Деловая Россия" и "ОПОРА России") вырабатывают "консолидированную позицию" и считают, что имеются все шансы на успешное принятие нового ТК.

Во многих организациях коллективные договоры не заключаются. Как правило, коллективных договоров нет на предприятиях малого и среднего бизнеса, торговли, сельского хозяйства. Крайне незначительно их число в организациях негосударственного сектора экономики, частной и смешанной форм собственности.

Зачастую сам работник не проявляет инициативу для заключения или подписания коллективных договоров, заранее зная, что работодатель заключает договор "для галочки".

Поэтому не обосновательно мнение: институт кол-

лективных договоров давно носит формальный характер и способен только защитить работника от ухудшающихся по отношению к нему положений трудового кодекса.

Могут ли профсоюзы предложить достойный ответ инициативам РСПП? Сумеют ли сформулировать адекватные механизмы защиты интересов работников, вплоть до представления альтернативного проекта Трудового Кодекса, которым могут быть обоснованы новые, соответствующие реалиям и современности, трудовые права, обязанности, ответственность и социальные гарантии работника, либо ограничатся риторикой? Председатель Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) Михаил Шмаков категорично заявил, "пусть повесят на гвоздик концепцию", пока документ не будет внесен на трехстороннюю комиссию, "даже обсуждать его профсоюзы не намерены". Но не все профсоюзы столь категоричны. Свою поддержку инициативы РСПП высказал президент Союза профсоюзов России Анатолий Иванов, а позицию ФНПР он объясняет слабостью самой профсоюзной организации, поскольку, "если новый Трудовой кодекс будет принят, они будут неспособны защитить работников" [11].

Что в конечном итоге будет предложено законодателю и что полезного может быть им взято на общее благо?

Положения, изложенные в Концепции, конечно же, будоражат не отличающееся единством общественное мнение, и "обречены вызвать ожесточенные споры", поскольку затрагивают краеугольные моменты регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений. Но вопрос не столько в их обсуждении и критике, сколько в практическом воплощении идей о взаимовыгодном и стабильном социальном партнерстве.

ЛИТЕРАТУРА

1. Собрание законодательства РФ, 2013, № 14, ст. 1668. Материалы к заседанию Правительства Российской Федерации 24 мая 2012 года (пресс-релиз).
2. Концепция нового Трудового Кодекса от РСПП – <http://www.union-nord.ru/>
3. Собрание законодательства РФ, 2011, № 15, ст. 2036.
4. Виртуальный коллектив <http://ru.wikipedia.org/wiki>.
5. Собрание законодательства РФ, 2013, № 7, ст. 609.
6. Собрание законодательства РФ, 2013, № 19, ст. 2322.
7. Нуртдинова А.Ф. "Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы". Дисс. на соискание ученой степени доктора юрид. наук. – М. 1998.
8. Приказ Минздравсоцразвития России от 03.09.2014 г. № 603н "Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права". (Зарегистрировано в Минюсте России 24.12. 2014 г. № 35383) // Российская газета, № 3, 14.01.2015
9. Собрание законодательства РФ, 2012, № 23, ст. 3029.
10. Коммерсантъ. 30.08.2012.
11. Коммерсантъ. 19.12.2011.